



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 6928-6942

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Dampak Pelatihan Dan Pengembangan, Kepuasan Kerja Dan *Job Performance* Terhadap Retensi Karyawan Pada PT.Kartika Polaswati Mahardika

Ulfiyah Hanifah<sup>1✉</sup>, Awanis Linati Haziroh<sup>2</sup>, Vicky Oktavia<sup>3</sup>, Mochammad Eric Suryakencana  
Wibowo<sup>4</sup>

Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Dian Nuswantoro

Email : [211202006695@mhs.dinus.ac.id](mailto:211202006695@mhs.dinus.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Job Performance yang mempengaruhi Retensi Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada pekerja PT. Kartika Polaswati Mahardika. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan data primer kuantitatif, menggunakan metode penelitian analisis linier berganda, tahap uji yang dilakukan adalah: uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan ke 110 pekerja, dan data valid yang berhasil dikumpulkan sebanyak 110 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sensus sampling. Alat bantu pengujian yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Job Performance secara parsial berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Sedangkan secara simultan variabel Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Job Performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Kata Kunci : *pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, job performance, retensi karyawan*

## Abstract

This study aims to identify and evaluate the relationship between Training and Development, Job Satisfaction, and Job Performance that affects Employee Retention. This research was conducted on PT. Kartika Polaswati Mahardika. The analysis method in this study uses quantitative primary data, using multiple linear analysis research methods, the test stages carried out are: validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The data used in this study used questionnaires by distributing to 110 workers, and valid data collected as many as 110 respondents. The sampling method in this study is census sampling. The testing tool used is SPSS. The results of this study show that the variables Training and Development, Job Satisfaction, and Job Performance partially have a positive effect on Employee Retention. While simultaneously the variables Training and Development, Job Satisfaction, and Job Performance have a positive and significant effect on Employee Retention.

*Keywords: training and development, job satisfaction, job performance, employee retention.*

## PENDAHULUAN

Dengan semakin meningkatnya globalisasi perusahaan, manajer sumber daya manusia menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan karyawan yang berbakat karena retensi karyawan. (Nurmalitasari, 2021). Temuan penelitian yang dilakukan Simanjorang (2023) menjelaskan tujuan utama retensi karyawan yaitu untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas selama mungkin di dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat memiliki keuntungan dengan adanya karyawan yang berkualitas di dalam perusahaan tersebut. Ini selaras dengan temuan Zhafira Disa & Djastuti (2019), yang menyatakan bahwa retensi karyawan merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menjaga produktivitas pegawai tetap stabil dan meningkat, semua keadaan, sikap, dan kondisi kerja harus dijaga. Oleh karena itu perusahaan mempunyai kewajiban untuk memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan hak-hak karyawan.

Penelitian dilakukan pada PT. Kartika Polaswati Mahardika yang berlokasi di Desa Gubug Jl. Jendral Ahmad Yani, Semarang-Purwodadi, Kecamatan Gubug, Kabupaten Grobogan Jawa Tengah, kode pos 58164. Perusahaan ini bergerak dalam bidang minuman dengan memproduksi sirup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menghasilkan sirup yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat sekitar, tidak hanya produknya yang harus dijaga kualitasnya namun sumber daya manusia nya juga, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan perlu adanya strategi-strategi agar mengurangi adanya pengunduran diri yang menyebabkan kekurangan karyawan serta dapat menghemat biaya

yang dikeluarkan. PT. Kartika Polaswati Mahardika saat ini mempekerjakan 110 orang. Karena pekerja merupakan aset dan penting untuk kesuksesan bersama, perusahaan manufaktur memiliki kewajiban untuk mempertahankan pekerja yang berkualitas tinggi. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah dengan melakukan survei pra-survei kepada 15 pekerja PT. Kartika Polaswati Mahardika. Dari hasil survei tersebut, kami menemukan bahwa ada beberapa kendala yang terkait dengan indikator Retensi Karyawan ; perlu diperhatikan lagi pemberian pelatihan dan pengembangan yang akan berpengaruh terhadap retensi karyawan, masih adanya beberapa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya, dan juga masih ada pekerja yang belum memenuhi persyaratan formal dan tanggung jawab. Oleh karena itu, harus diberikan pelatihan serta kinerja yang baik agar retensi karyawan meningkat.

Retensi karyawan menurut Agung & Wijaya (2020) adalah upaya untuk mempertahankan karyawan yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pelatihan dan pengembangan bisa dianggap strategi yang penting guna meningkatkan retensi (Nguyen, 2021). Pada tingkat karyawan, penelitian juga menunjukkan bahwa, selama karyawan merasa bahwa mereka sedang belajar dan berkembang, kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan akan berkurang. Di sisi lain, begitu karyawan merasa bahwa mereka tidak lagi berkembang, mereka mulai mencari peluang kerja baru secara eksternal (Nguyen, 2021). Millena & Donal Mon (2022) menjelaskan bagian penting dalam sumber daya manusia yaitu pelatihan dan pengembangan, karena hal ini membantu karyawan untuk menambah kualitas dirinya dan menjadi bagian penting juga pada program retensi karyawan. Pelatihan membantu karyawan melakukan pekerjaannya karena memungkinkan mereka memperoleh tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Nguyen (2021) mengemukakan bahwa akses terhadap pelatihan adalah sejauh mana karyawan mampu mendapatkan kesempatan pelatihan. Peningkatan kompetensi dan efisiensi organisasi merupakan hasil positif dari pelatihan dan pengembangan (Nguyen, 2021). Rasa puas dalam bekerja yaitu rasa senang karyawan terhadap profesinya (Ishak & Pratama, 2021). Nguyen (2021) mendeskripsikan kepuasan kerja dalam perasaan atau sikap dari pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan mereka seperti kondisi dalam bekerja, komunikasi dengan rekan kerja, maupun penghargaan yang mereka dapatkan secara adil. Untuk lebih spesifiknya, seberapa besar mereka puas dengan pekerjaannya merupakan indikator penting dalam kepuasan karyawan (Nguyen, 2021). Sebaliknya, sikap karyawan yang negatif dan kurang baik akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Silas et al, (2019) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan secara kuantitas dan kualitas. ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Pada dasarnya kualitas atau mutu pekerjaan yang dilakukan adalah hasil kerja, perilaku yang berguna dalam mencapai prestasi kerja adalah perilaku yang relevan dengan pekerjaan (Nguyen, 2021). Job performance atau kinerja didefinisikan sebagai perilaku tertentu yang diharapkan oleh organisasi untuk dilakukan oleh seseorang individu.

Penelitian Nurmalitasari & Andriyani (2021) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap retensi pada karyawan. Sedangkan menurut Khristian *et al* (2022) menunjukkan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sumantri & Bahrin (2022) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sedangkan menurut Millena & Donal Mon (2022) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arhensa (2022) menemukan bahwa *Job Performance* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan Retensi Karyawan, sedangkan menurut Yurchisin & Park (2010) *Job Performance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan temuan-temuan ini, saya memulai diskusi dengan mengatakan bahwa temuan ini memberikan dasar yang kuat adanya faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan di suatu perusahaan.

#### Pelatihan dan Pengembangan serta Retensi Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Yonatan (2019) mengungkapkan hasilnya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Karyawan yang bertahan lebih lama di organisasi menyimpulkan bahwa tingkat retensi karyawan berhubungan positif dengan pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya jika bekerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama maka kemungkinan peningkatan gaji yang diharapkan bagi karyawan akan tinggi sehingga membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Singkatnya, pelatihan dan pengembangan membantu mengurangi biaya rekrutmen perusahaan, dan ini dianggap sebagai faktor penting dalam retensi karyawan. Dalam penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan perannya penting dalam meningkatkan retensi karyawan dengan memberikan pelatihan dan memberikan ilmu-ilmu dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Elsafty & Oraby, 2022). Dari diskusi sebelumnya, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif signifikan dengan retensi karyawan.

#### Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Bahrin & Yusuf (2022) menunjukkan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan. Demikian pula, para sarjana seperti Nguyen (2021) mengusulkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Sebagai hasil dari pelatihan, karyawan yang puas menjadi berkomitmen terhadap organisasi, menghadiri pekerjaan, bertahan dalam organisasi, tiba di tempat kerja pada waktu, bekerja dengan baik

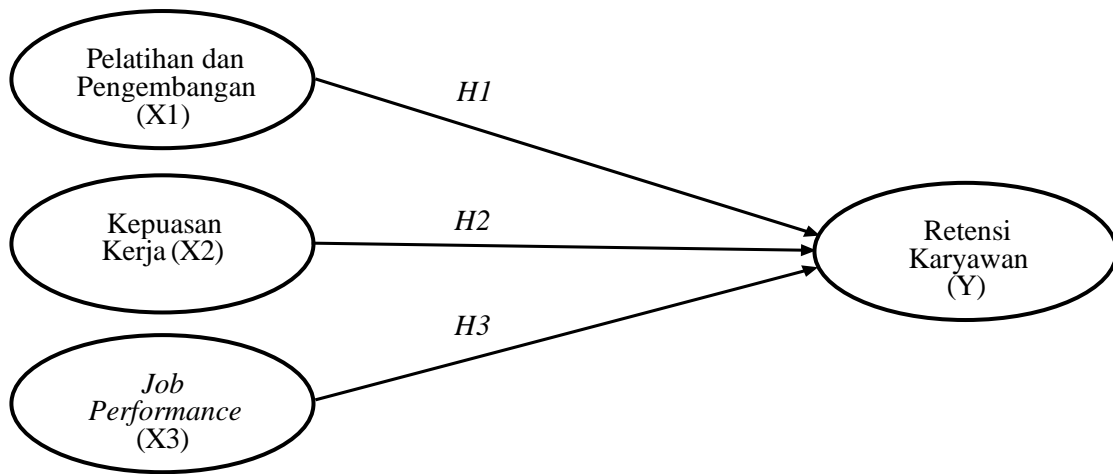
dan terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi organisasi (Nguyen 2021). Misalnya, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, niat untuk meninggalkan organisasi akan tinggi. Hal ini akan meningkatkan biaya perekrutan dan menurunkan branding organisasi tersebut. Tertundanya pemberian layanan dan rendahnya semangat kerja para karyawan juga disebabkan oleh rendahnya tingkat retensi karyawan. Kemampuan karyawan untuk mempertahankan kualitas sudah tidak ada lagi karena aktivitas tersebut secara signifikan mempengaruhi keberhasilan dan kesejahteraan organisasi dalam perekonomian yang kompetitif saat ini. Secara khusus Chew & Chan (2008) menekankan bahwa faktor dalam mempertahankan karyawan adalah kepuasan kerja. Dari pembahasan di atas, maka berhipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dengan retensi karyawan.

#### *Job Performance* dan Retensi Karyawan

Peningkatan kinerja atau *job performance* adalah salah satu faktor yang membuat organisasi lebih mungkin bertahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, sehingga mengurangi pergantian personel, ketidakhadiran, dan hilangnya biaya produktivitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arhensa (2022) *job performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pegawai yang bermotivasi baik, berpengetahuan luas, dan terampil mempunyai produktivitas yang tinggi, hal ini dianggap sebagai faktor penting dalam organisasi untuk menjaga daya saing dan mempertahankan pegawai, hal ini dikuatkan oleh (Nguyen 2021). Chew dan Chan (2008) juga berpendapat bahwa kompetensi karyawan seperti keterampilan, kreativitas, efisiensi, komitmen, dan pelatihan karyawan akan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Ketika kinerja karyawan tinggi, maka mereka akan cepat menyelesaikan pekerjaannya, dan tekanan yang mereka rasakan akan berkurang sehingga kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan akan semakin tinggi. Khususnya, kinerja karyawan merupakan sumber penting retensi karyawan. Oleh karena itu, operasi PT. Kartika Polaswati harus berfokus pada sumber daya manusia dan pengetahuan untuk mengelola kinerja karyawan dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis karena hal ini dianggap berdampak langsung pada retensi karyawan. Dari pembahasan di atas, maka dapat hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job Performance* berpengaruh positif signifikan dengan retensi karyawan.



Sumber : Nguyen (2021)

Gambar 1. Model Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Populasi penelitian terdiri dari 110 karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu sensus sampling. Proses pengumpulan data ini menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan data dan informasi dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dimana menggunakan *skala likert* untuk mengukur setiap pernyataan (SS/Sangat Setuju=5, S/Setuju=4, KS/Kurang Setuju=3, TS/Tidak Setuju=2, STS/Sangat Tidak Setuju=1). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner penelitian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas untuk menguji kualitas kuesioner. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut memenuhi asumsi penelitian dasar. Peneliti akan melakukan uji determinasi, multikolinieritas, heterokedastisitas, uji-T, dan uji simultan (F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pada setiap variabel, setiap item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung > dari  $r$  tabel, yang menunjukkan bahwa item pernyataan untuk variabel independen dan variabel dependen telah memenuhi syarat untuk uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Job Performance terhadap Retensi Karyawan dapat dianggap reliabel karena uji olah data menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel tersebut memiliki koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.00000 00
	Std. Deviation	1.33260 550
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.050
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber : Data primer diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 1 pengujian normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menghasilkan signifikansi 0.200. Oleh karena itu, karena signifikansi lebih dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2.  
Hasil Uji Multikolinearitas

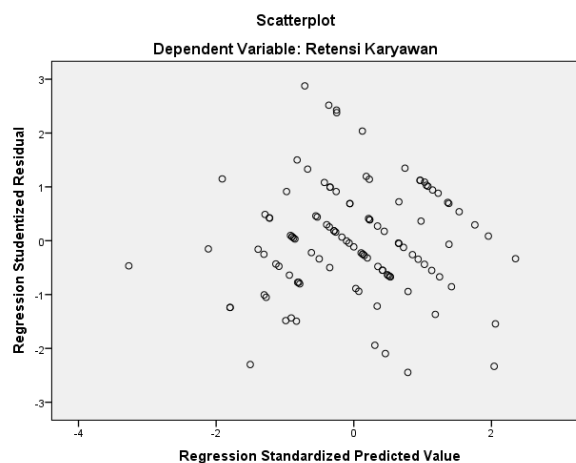
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.954	1.098		5.424	.000		
	Pelatihan dan Pengembangan	.468	.075	.454	6.271	.000	.859	1.164
	Kepuasan Kerja	-.282	.061	-.317	-4.593	.000	.944	1.060
	Job Performance	.349	.064	.405	.455	.000	.816	1.225

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Nilai VIF X1 adalah 1.164, X2 adalah 1.060, dan X3 adalah 1.225. Data yang diolah menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara X1, X2, dan X3. Oleh karena itu, proses pengolahan dapat dilanjutkan jika perbandingan nilai toleransi lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedasitas



Sumber : Data primer diolah (2023)

Gambar 2. Gambar grafik scatterplot

Didapat hasil uji heteroskedasitas bahwa signifikansi variabel pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan *job performance* dapat dilihat hasil uji heteroskedasitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedasitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.649	1.256		1.312	.192
	Pelatihan dan Pengembangan	.378	.139	.286	2.730	.007
	Kepuasan Kerja	.299	.105	.274	2.849	.005
	Job Performance	.221	.108	.198	2.040	.044

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.286 X_1 + 0.274 X_2 + 0.198 X_3$$

Keterangan :

Y = Retensi Karyawan

X1 = Pelatihan dan Pengembangan

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = *Job Performance*

Hasil dari persamaan regresi linear berganda disimpulkan :

- a.  $b_1$ (nilai koefisien pelatihan dan pengembangan) sebesar 0.286 berarti variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan, artinya jika pelatihan dan pengembangan semakin meningkat maka diikuti peningkatan retensi karyawan.
- b.  $b_2$ (nilai koefisien kepuasan kerja) sebesar 0.274 maka berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan, artinya jika kepuasan kerja semakin meningkat maka diikuti peningkatan retensi karyawan.

- c.  $b_3$  (nilai koefisien *job performance*) sebesar 0.198 maka berarti variabel *job performance* memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan, artinya jika *job performance* semakin meningkat maka diikuti peningkatan retensi karyawan.

Uji T (parsial)

Tabel 4.  
Hasil Uji T (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.649	1.256		1.312	.192
	Pelatihan dan Pengembangan	.378	.139	.286	2.730	.007
	Kepuasan Kerja	.299	.105	.274	2.849	.005
	Job Performance	.221	.108	.198	2.040	.044

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sig < 0.05 dan T hitung > T tabel, maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hipotesis 1 : dapat dilihat bahwa signifikansi variabel pelatihan dan pengembangan adalah < 0.05 yaitu sebesar 0.007 serta nilai t hitung > t tabel ( 2.730 > 1.981) sehingga hipotesis 1 menyatakan "pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan" Diterima.
- b. Hipotesis 2 : dapat dilihat bahwa signifikansi variabel kepuasan kerja adalah < 0.05 yaitu sebesar 0.005 serta nilai t hitung > t tabel ( 2.849 > 1.981) sehingga hipotesis 2 menyatakan "kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian" Diterima.
- c. Hipotesis 3 : dapat dilihat bahwa signifikansi variabel *job performance* adalah < 0.05 yaitu sebesar 0.044 serta nilai t hitung > t tabel ( 2.040 > 1.981) sehingga hipotesis 3 menyatakan "*job performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan" Diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 5.  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.806	3	70.935	38.845	.000 <sup>b</sup>
	Residual	193.566	106	1.826		
	Total	406.373	109			
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Job Perormance, KepuasanKerja, Pelatihan dan Pengembangan						

*Sumber : Data primer diolah (2023)*

Dapat ditunjukkan bahwa uji F memiliki nilai 38.845 dan Sig bernilai 0.000. diketahui  $F_{hitung}$  pada variabel pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan *job performance* secara simultan terhadap retensi karyawan dengan demikian model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak sebagai model peneliti.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6.  
Hasil Uji  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.510	1.351
a. Predictors: (Constant), Job Perormance, KepuasanKerja, Pelatihan dan Pengembangan				

*Sumber : Data primer diolah (2023)*

Dilihat dari data yang telah diolah menyebutkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencapai 0.510 atau 51%. hal ini menunjukkan nilai retensi karyawan dengan jumlah 51% yang mana dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan *job performance*. Sedangkan sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada variabel ini.

## Pembahasan Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pelatihan dan pengembangan (X1) terhadap retensi karyawan (Y) menyatakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.730 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.007 < 0.05$  dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan dan pengembangan (X1) terhadap retensi karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika. Dengan hasil jawaban tersebut dengan memberikan pelatihan juga pengembangan merupakan salah satu dukungan dari perusahaan guna membentuk potensi yang dimiliki oleh pekerja, keterampilan yang terpenuhi akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan dan pekerja akan memberikan tingkat tertinggi produktivitasnya dalam bekerja. Selanjutnya, perusahaan diharapkan dapat menentukan jenis pelatihan yang diperlukan oleh karyawan dengan mengidentifikasi kebutuhan karyawan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang akan membantu mereka berkembang. Akibatnya, pengembangan karyawan ini dapat menguntungkan perusahaan.

## Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

Pada hasil pengujian yang dilakukan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) menyatakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.849 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.005 < 0.05$  dan dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika. Dengan hasil jawaban tersebut menunjukkan kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi pekerja dan perusahaan. Maka sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan aspek ataupun suasana kerja yang mendukung sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat serta pemberian insentif bagi karyawan dengan bentuk apresiasi berupa uang maupun apresiasi berupa penghargaan atau perlakuan yang dapat memberikan perasaan bahwa kinerjanya dinilai dan dihargai.

## Pengaruh *job performance* terhadap retensi karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan *job performance* (X3) terhadap retensi karyawan (Y) menyatakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.040 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.044 < 0.05$  dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *job performance* (X3) terhadap retensi karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika. Dengan hasil jawaban tersebut menunjukkan bahwa *job performance* merupakan hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Bagi individu yang mempunyai semangat dalam bekerja, biasanya mempunyai motivasi diri yang lebih tinggi dalam menetapkan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Mereka mendesak adanya hasil atas pencapaian mereka dan sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya; mereka

menganggap pencapaian tujuan sebagai imbalan dan menghargainya lebih dari imbalan finansial apa pun.

## SIMPULAN

Oleh karena itu, penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya tentang Dampak Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Retensi Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika.
3. Variabel Job Performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan PT. Kartika Polaswati Mahardika.

Dalam hal ini perusahaan harus segera mempertimbangkan Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja dan *Job Performance* sebagai strategi penting untuk mempertahankan karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th Edition, Kogan Page Limited, London.
- Agung, D., & Wijaya, C. (2020). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN DAN STRATEGI RETENSI SEBAGAI PENCEGAHAN TURNOVER KARYAWAN : SEBUAH TINJAUAN LITERATUR. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271.  
<https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Birt, M., Wallis, T. and Winternitz, G. (2004). Talent retention in a changing workplace: an investigation of variables considered important to South African talent, *South African Journal of Business Management*, Vol. 35 No. 2, pp. 25-31.
- Chandraningtyas, Musadieg, & Nayati Utami, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit Volume 6 No. 2*.
- Chew, J. & Chan, C.C., (2008). *Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. International journal of manpower*, 29(6), pp.503-522.

- DeConinck, J., & Bachmann, D. (2005). An analysis of turnover among retail buyers. *Journal of Business Research*, 58, 874–882.
- Elsafty, A. & Oraby, M. (2022). The Impact of Training on Employee Retention : An Empirical Research on the The Impact of Training on Employee Retention : An Empirical Research on the Private Sector in Egypt. *International Journal of Business and Management* Vol. 17, No. 5; 2022.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Kahya, E. (2009). The Effects Of Job Performance On Effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), pp.96-104.
- Khristian, Sandi, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugrah). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 5, No. 4.
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>.
- Mohammad, J., Quoquab Habib, F., & Alias, M. A. (2011). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: An empirical study at a higher learning institution. *Journal of Asian Academy of Management*, pp.149–165.
- Nurmalitasari, & Andriyani. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada karyawan tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2021, Halaman 11.
- Nguyen, C. (2021). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*, 13(3), 373–386. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management (4th ed.)*. McGraw-Hill Companies.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), pp.85-97.
- Susilo. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Vol 1 No.3*.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Metode Penelitian. Alfabeta.
- Simanjourang, F. (2023). *Kajian Literatur: Pengaruh Pemberian Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan*. 1(2), 271–276.
- Urbani, Pusptaning, Winnie, Andreas Wahyu Gunawan, & Salsabila Putri Mahardika. (2023). Pengaruh Training And Development Terhadap Employee Retention Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, Vol. 3, No. 2.
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance , Kepuasan Kerja , Dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan ( Studi Pada Karyawan Tetap PT . Nasmoco Cabang Gombel ). *Diponegoro Journal Of Management*, 12(4), 1–13.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, September 2022 Vol. 11 No.1 Hal 199-213.
- Williams, R.S. (2002). *Managing employee performance: Design and implementation in organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Yurchisin, J., & Park, J. (2010). *Effects of Retail Store Image Attractiveness and Self-Evaluated Job Performance on Employee Retention*. 441–450. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9161-x>
- Yonatan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Sutindo Anugrah Sejahtera. *Agora*, 7(2), 1–6.
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>